

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada instansi atau organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap pekerjaannya seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi sering memakai unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Karyawan yang mempunyai komitmen kerja biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap institusi. Menurut pengamatan kami, peran pegawai terutama untuk pelaksanaan program kegiatan masih kurang. Banyak pegawai yang belum berperan maksimal, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan hanya beberapa orang yang benar-benar terlibat, sehingga timbul kesan hanya orang-orang tertentu yang sibuk dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja kurang maksimal

Dalam membangun Komitmen Kerja Pegawai perlu suatu proses komunikasi dalam organisasi menjadi titik sentral dalam menciptakan situasi dan lingkungan yang kondusif, menjalin komunikasi berkesinambungan, meningkatkan kepercayaan publik, meningkatkan citra baik lembaga/ organisasi bahkan adanya transparansi. Oleh karena itu komunikasi dalam suatu organisasi harus dipahami dengan benar, diaplikasikan serta dikembangkan oleh siapapun baik perorangan, masyarakat dan organisasi.

Berikut ini kami jabarkan permasalahan komunikasi yang terjadi di 3 (tiga) direktorat di Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Tabel 1 Permasalahan Komunikasi
Direktorat PPK, Direktorat PTKDN maupun Direktorat PKK

Permasalahan Komunikasi	Keadaan di lapangan
Prasangka yang didasarkan atas emosi	sudah mempunyai prasangka, atau sudah menarik suatu kesimpulan sebelum menerima keseluruhan informasi atau pesan dari rekan kerja.
Suasana Otoriter	Suasana kaku, mencekam dan menakutkan karena sifat keras dari pimpinan.
Jarak Psikologis	Pegawai honorer akan sulit berkomunikasi dengan seorang direktur karena ada jarak psikologis yaitu pegawai honorer merasa statusnya terlalu jauh terhadap direktur
Lingkungan tidak mendukung	Ruang terlalu sempit/kurang keleluasaan pribadi

Dari pengamatan awal, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi antar pegawai dalam satu direktorat kurang berjalan baik/harmonis, sehingga banyak sekali rumor-rumor atau selentingan yang sering mengganggu kinerja organisasi.

Kekompakan atau kerjasama tim juga kurang maksimal, hal ini terlihat dari banyaknya individu yang ingin menonjolkan dirinya tanpa peduli dengan pekerjaan teman yang lain, apalagi jika terkait dengan pelaporan kepada atasan. Pendelegasian tugas dari atasan terkadang kurang jelas sehingga banyak menimbulkan interpretasi, hal ini mungkin karena atasan yang kurang paham akan tugasnya atau atasan yg kurang dapat mengkomunikasikan apa yang dimauai atau dimaksud. Karena kurang pemahaman komunikasi yang baik, atasan hanya mendelegasikan pekerjaan kepada orang-orang tertentu yang bisa memahami kemauannya, sehingga hal ini menimbulkan ketidakpuasan dikalangan pegawai.

Di lingkungan kerja kementerian, dengan kondisi perhatian atasan yang tidak adil sering menimbulkan gesekan-gesekan karena anggapan bahwa yang dekat dengan atasan akan mendapatkan keuntungan lebih. Kondisi tempat kerja di kementerian dengan kondisi bangunan yang tidak baru juga menimbulkan masalah. Kondisi ini antara lain ruangan yang kurang nyaman karena sempit, banyaknya dokumen dan tidak ada tempat penyimpanan sehingga mengurangi *space/area* kerja, pendingin ruangan yang tidak sesuai, terkadang dingin tetapi lebih sering panas, penerangan yang kurang sehingga pegawai sering mengantuk, kurangnya sarana dan prasarana perkantoran, seperti ada beberapa pegawai yang tidak memiliki computer atau computer yang ada sudah usang sehingga apabila membutuhkan mengganggu rekan kerja yang lain.

Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka pegawai akan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Tabel -2 berikut berisi kondisi ruangan sesuai dengan rencana pembangunan serta kondisi kebutuhan pegawai yang dipertimbangan, sesuai dengan deskripsi kebutuhan memenuhi tugas dan fungsi.

Tabel 2 Kebutuhan Ruangan Direktorat PPK, PKK, dan PTKDN Tahun 2016

Unit	Kebutuhan	Kondisi saat ini
PTKDN	6 ruangan	5 ruangan
PPK	3 ruangan	2 ruangan
PKK	3 ruangan	2 ruangan

Dari tabel diatas terlihat bahwa terdapat kesenjangan kebutuhan ruangan yang dibutuhkan dengan ruangan yang tersedia. Dari masing-masing unit masih terdapat kekurangan ruangan kerja. Idealnya dalam satu ruangan kerja yang dipakai bersama pegawai lainnya, masing-masing menempatkan ukuran 5,50 m² per personil.

Pada Kementerian Ketenagakerjaan khususnya Direktorat PPK, Direktorat PTKDN maupun Direktorat PKK masih terjadi persaingan antar rekan kerja maupun antar bagian, masing-masing memiliki ego sendiri dan tidak mau berbagi ilmu yang dimiliki, selain itu terdapat jarak antara atasan dan bawahan, sikap atasan yang kurang menghargai hasil kerja bawahan dan cenderung menyalahi bawahan apabila terdapat kesalahan.

Ada salah satu direktorat dari 3 direktorat tersebut yang memiliki ruangan terpisah, sehingga terkadang menimbulkan kecemburuan bahwa pegawai yang mendapat ruangan dekat dengan direktur/penguasa lebih diperhatikan daripada rekan kerja yang ada diruangan sebelah, hal ini disebabkan juga karena kurangnya interaksi pimpinan dengan pegawai diruangan yang terpisah tersebut meskipun masih berada dalam satu unit. Dengan permasalahan diatas, penyelesaian pekerjaan di lingkungan 3 (tiga) direktorat tersebut masih rendah dan kurang maksimal. Permasalahan diatas menimbulkan ketidakpuasan pegawai dan menimbulkan rendahnya komitmen pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang merupakan sebagian kecil faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai terhadap instansi atau organisasi. Penulis melakukan penelitian di Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan RI terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS tersebut terorganisir ke dalam berbagai Direktorat yang ada di dalam Kementerian Ketenagakerjaan RI. Baik Direktorat PPK, Direktorat PTKDN maupun Direktorat PKK, diharapkan mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pihak dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda tetapi untuk satu tujuan yang sama.

Berdasarkan masalah-masalah di atas, peneliti ingin meneliti analisis komitmen kerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan.

I.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman serta berbagai faktor yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan berbagai kemungkinan yang diduga memiliki keterkaitan satu sama lain. Dalam penelitian ini tidak mengungkapkan seluruh permasalahan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Agar penelitian ini lebih memiliki fokus yang jelas, maka perlu dibatasi pada masalah komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, adapun pembatasan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?
- c. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja pegawai?
- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja pegawai?
- e. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja?
- f. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja pegawai melalui kepuasan kerja?
- g. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker).

b. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai bahan masukan bagi Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) sehingga dapat memberikan informasi serta referensi kepada lembaga dan pimpinan Kemnaker untuk merumuskan upaya peningkatan kepuasan dan komitmen kerja karyawan.
- 2) Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 3) Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang komunikasi, lingkungan kerja yang ada hubungannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan serta komitmen kerja karyawan.
- 4) Sebagai referensi bagi penelitian dalam meneliti dan mengkaji masalah sejenis.

